

Custos dos indicadores sociais internos e funcionais de bancos brasileiros

Marinette Santana Fraga (IES/Funcec) - marinettefraga@yahoo.com.br

Mariano Yoshitake (IESDE) - kimimarinamariano@gmail.com

Renata Alves Ferreira (FUNCEC) - realfer@ig.com.br

Vilma Luzia Procópio (FUNCEC) - vilma@gruporgpneus.com.br

Yumara Lúcia Vasconcelos (UNIDADE TREINAMENTOS) - yumaravasconcelos@unidadetraining.com.br

Resumo:

Resumo

O objetivo deste estudo é identificar os custos de investimentos nos indicadores sociais internos e funcionais dos bancos brasileiros e apontar evidências das razões desses investimentos. Os estudos realizados, neste campo de pesquisa, ainda não podem ser considerados completos, em razão de tratar-se de assunto complexo. A importância de conhecer os custos desses investimentos deve-se ao fato de que, na era do conhecimento, os “colaboradores internos (funcionários)”, são considerados como o principal ativo das entidades, e essencial para o desempenho de instituições, entre elas os bancos. Utilizou-se de pesquisa descritiva, com análise documental, revisão bibliográfica e abordagem qualitativo-quantitativa. Foram analisados e comparados os custos dos indicadores sociais dos três maiores bancos brasileiros, classificados pelo Banco Central, com base no ativo total, em junho de 2007, data mais próxima da elaboração deste trabalho. Optou-se pelas três primeiras colocações, sob o pressuposto que elas definem os melhores em um ranking. Os indicadores foram selecionados, por meio da análise dos conteúdos dos balanços sociais. Os resultados apontam diferenciais em custos de indicadores, notadamente com: participação nos lucros e resultados, previdência privada e cultura. Todavia, essas aplicações de recursos, consideradas como investimentos no público interno, são utilizadas para gerar resultados diretos as entidades, através da motivação e incentivo financeiro aos funcionários. Há, também, para muitos indicadores, o aspecto da obrigatoriedade pela legislação trabalhista brasileira. Assim, o presente estudo não tem um caráter conclusivo, posto que a amostra utilizada não fornecesse generalizações, contudo pode servir de base comparativa para futuras pesquisas.

Palavras-chave: Social. Custos. Indicadores sociais internos e funcionais

Área temática: Gestão de Custos Ambientais e Responsabilidade Social

Custos dos indicadores sociais internos e funcionais de bancos brasileiros

Resumo

O objetivo deste estudo é identificar os custos de investimentos nos indicadores sociais internos e funcionais dos bancos brasileiros e apontar evidências das razões desses investimentos. Os estudos realizados, neste campo de pesquisa, ainda não podem ser considerados completos, em razão de tratar-se de assunto complexo. A importância de conhecer os custos desses investimentos deve-se ao fato de que, na era do conhecimento, os “colaboradores internos (funcionários)”, são considerados como o principal ativo das entidades, e essencial para o desempenho de instituições, entre elas os bancos. Utilizou-se de pesquisa descritiva, com análise documental, revisão bibliográfica e abordagem qualitativo-quantitativa. Foram analisados e comparados os custos dos indicadores sociais dos três maiores bancos brasileiros, classificados pelo Banco Central, com base no ativo total, em junho de 2007, data mais próxima da elaboração deste trabalho. Optou-se pelas três primeiras colocações, sob o pressuposto que elas definem os melhores em um ranking. Os indicadores foram selecionados, por meio da análise dos conteúdos dos balanços sociais. Os resultados apontam diferenciais em custos de indicadores, notadamente com: participação nos lucros e resultados, previdência privada e cultura. Todavia, essas aplicações de recursos, consideradas como investimentos no público interno, são utilizadas para gerar resultados diretos as entidades, através da motivação e incentivo financeiro aos funcionários. Há, também, para muitos indicadores, o aspecto da obrigatoriedade pela legislação trabalhista brasileira. Assim, o presente estudo não tem um caráter conclusivo, posto que a amostra utilizada não fornecesse generalizações, contudo pode servir de base comparativa para futuras pesquisas.

Palavras-chave: Social. Custos. Indicadores sociais internos e funcionais.

Área Temática: Gestão de Custos Ambientais e Responsabilidade Social.

1 Introdução

As responsabilidades das organizações perante seus funcionários, acionistas, clientes, enfim, os seus *stakeholders*, abrangem a sociedade como um todo. Especificamente, na área de responsabilidade social, nos últimos 30 anos, o tema vem sendo explorado por diversos autores.

Os autores, que se posicionam a favor da responsabilidade social corporativa, consideram que há uma relação positiva entre o comportamento socialmente responsável e o desempenho econômico da empresa (ASHLEY, 2006). Lima (2006) coloca que algumas empresas no país já têm a responsabilidade social, como assunto, constante, em suas agendas de negócios.

Nessa perspectiva, o balanço social torna-se uma ferramenta de competitividade das empresas, que agrega valor aos negócios, sob o pressuposto de que as ações socialmente responsáveis são consideradas como diferenciais da empresa. Na abordagem deste trabalho, utilizou-se da terminologia custos, no sentido amplo, baseado em Sá (1995), que conceitua o mesmo como tudo o que se investe para conseguir um produto, um serviço ou uma utilidade. Optou-se por esta abordagem, uma vez que a maioria dos autores relaciona os custos aos processos produtivos.

Outra opção, para o tema e o seu desenvolvimento, seria a utilização de gastos dos indicadores sociais internos e funcionais, sob a abordagem de Leone (1997):

Entende-se por gasto o compromisso financeiro assumido por uma empresa na aquisição de bens ou serviços, o que sempre resultará em uma variação patrimonial, seja apenas qualitativa no início e certamente quantitativa em seguida, podendo o gasto ser definido como gasto de investimento, quando o bem ou serviço for utilizado em vários processos produtivos, e como gasto de consumo, quando o bem ou serviço for consumido no mesmo momento da produção ou do serviço que a empresa realizar.

Desse modo, os gastos de investimentos, dos indicadores supracitados, poderiam ser ativados, já que se referem ao capital humano das entidades e poderão trazer benefícios futuros, como é proposto pela denominada Contabilidade Estratégica dos Recursos Humanos.

Para Flamholtz (1999) existem organizações que gastam mais em investimentos com pessoas do que em equipamentos, por exemplo: se uma organização adquire um microcomputador, pode gastar aproximadamente US\$ 3,000 a US\$ 5,000. Se ela necessita contratar um executivo ou um vice-presidente, considerando-se todo o processo de contratação, como: pesquisa no mercado, recrutamento, seleção, treinamento, entre outros, o investimento nesse profissional pode custar em torno de US\$ 20,000 a US\$ 50,000, ou até mais.

Catelli e Batista (2004) explicam o exemplo supracitado, afirmando que de acordo com as convenções contábeis atuais, o microcomputador é contabilizado como ativo, enquanto que o gasto na contratação do executivo é custo ou despesa do período. Em sua opinião, o gasto deveria ser tratado como um investimento no ativo humano que como o microcomputador, vai gerar benefícios futuros para a organização. Esclarece, também, a necessidade da Contabilidade buscar conhecimento e instrumental, adequados para a gestão do capital humano das organizações, possibilitando adequações à forma de contabilização e divulgação de um dos mais valiosos recursos da organização: o seu ativo humano.

O objetivo deste estudo é identificar os custos de investimentos nos indicadores sociais internos e funcionais dos bancos brasileiros e apontar evidências das razões desses investimentos. Foram analisados os indicadores sociais internos e funcionais dos três maiores bancos, através do balanço social.

Especificamente, buscou-se: conceituar e caracterizar o Balanço Social, as instituições financeiras e os bancos, pesquisar os três maiores bancos brasileiros com base no ativo total, analisar quais os indicadores laborais e funcionais que os bancos estão investindo e por último comparar e analisar esses custos de investimentos entre eles.

Os bancos selecionados foram: Banco do Brasil, Itaú e Caixa Econômica Federal. Os mesmos foram escolhidos, por serem os três maiores bancos brasileiros, segundo o Banco Central, com base no ativo total. O período escolhido para identificar os bancos foi de junho de 2007, data mais próxima da elaboração desse trabalho. Porém, para fins de análise, o mais adequado, foi a utilização dos dados anuais: 2005 e 2006.

Para a realização do estudo, a metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica, e documental, possuindo a mesma uma abordagem quantitativa e qualitativa, podendo ser classificada como pesquisa descritiva. A relevância do tema evidencia-se diante da sua importância, como requisito da competitividade e do crescimento empresarial; bem como, da importância do capital humano, como principal ativo das entidades, na era do conhecimento. Conforme Drucker (2000), no século XX os ativos mais valiosos de uma empresa eram seus equipamentos de produção, sendo que, no século XXI, os mais valiosos ativos de uma instituição, seja empresa ou não, serão os trabalhadores do conhecimento e sua produtividade.

2 Conceito de Balanço Social (BS) e sua evolução no Brasil

Várias são as demonstrações contábeis e financeiras elaboradas pelas empresas brasileiras. Entre elas, há um relatório, considerado por muitos autores, como uma forma estratégica de evidenciação das ações sociais e ambientais. O mesmo foi denominado de Balanço Social e pode ser conceituado, na abordagem de Ribeiro e Lisboa (1999), como sendo:

Um instrumento de informação da empresa para a sociedade, por meio do qual a justificativa para sua existência deve ser explicitada. Em síntese, esta justificativa deve provar que o seu custo benefício é positivo, porque agrega valor à economia e à sociedade, porque respeita os direitos humanos de seus colaboradores e, ainda, porque desenvolve todo o seu processo operacional sem agredir o meio ambiente.

Nota-se que, neste caso, o Balanço Social está direcionado, quase que exclusivamente à sociedade, podendo ser entendido como uma prestação de contas ou uma prova da prática de responsabilidade social da empresa. Porém, há definições em que o BS é um instrumento, também, direcionado aos gestores das empresas: “o balanço social é um conjunto de informações com base técnico-contábil, gerencial e econômica, capaz de proporcionar uma visão da relação capital-trabalho no que diz respeito a seus aspectos econômico-sociais” (FREIRE; REBOUÇAS, 2001).

O caráter decisório do Balanço Social também se evidencia na definição de Tinoco e Kraemer (2004): “balanço social é um instrumento de gestão e de informações que visa evidenciar, de forma mais transparente possível, informações contábeis, econômicas, ambientais e sociais, do desempenho das entidades, aos mais diferenciados usuários”.

Assim, subtende-se que o BS, como instrumento de medição, atende a diversos usuários. Oferece aos dirigentes, os elementos necessários às tomadas de decisões, quando essas se referem aos programas e responsabilidades sociais desenvolvidos pelas empresas; aos empregados, garante a possibilidade de verem suas expectativas chegando aos padrões de forma sistematizada e quantificada; aos investidores e fornecedores, leva o conhecimento sobre a maneira pela qual a empresa encara suas responsabilidades em relação ao seu quadro humano; aos consumidores oferece uma idéia do clima humano que reina na empresa, aproximando-a do seu mercado consumidor; ao Estado, o BS pode fornecer subsídios para elaboração de normas legais que regulamentam, da maneira mais adequada, a atividade das empresas, visando o bem estar da comunidade (SOUZA, 1997).

O balanço social não é tão antigo quanto à ciência contábil. O surgimento do Balanço social se deu a partir de 1970, na França (TINOCO; KRAEMER, 2004), sendo este o primeiro país a criar uma lei sobre o Balanço Social. Portanto, o autor e cientista contábil, Sá (2002) considera a Alemanha como berço do informe social, que na década de 20 do século XX, ter-se-iam iniciados os esforços para a sua elaboração.

A idéia da responsabilidade social, no Brasil, iniciou-se nos anos 60, e só foi amplamente difundida, na segunda metade dos anos 70. O estado de São Paulo pode ser considerado como o berço das primeiras manifestações, que resultariam, posteriormente, na elaboração e divulgação do Balanço Social. Nessa época, o Decreto-lei nº 76.900/75, regulamentou o primeiro relatório que aborda aspectos sociais e de recursos humanos e que se tornou obrigatório para todas as empresas que atuam no Brasil, a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), que dá até hoje conta das informações sociais relacionadas aos trabalhadores nas empresas.

A evolução do balanço social no Brasil está atrelada à evolução do próprio conceito e da prática da Responsabilidade Social pelas empresas, que se tornou mais evidente a partir de 1974, com a elaboração e divulgação, em todo Brasil, do Decálogo do Empresário e posteriormente com a constituição e organização, em 1977, da Associação de dirigentes Cristãos de Empresas do Brasil (ADCE Brasil), que preconizava que as empresas, além de produzirem bens e serviços, deviam possuir uma função social que se realiza em nome dos trabalhadores e do bem-estar da comunidade em geral.

No período da Redemocratização (anos 80), alguns acontecimentos contribuíram para a efetivação da responsabilidade social, como o fortalecimento dos sindicatos, o surgimento e consolidação das Organizações Não-governamentais (ONGS). Em 1984, foi publicado o primeiro relatório de cunho social de uma empresa brasileira: o relatório de atividades sociais da Nitrofértil, empresa estatal que se situava no Estado da Bahia. O documento recebeu o nome de Balanço Social da Nitrofértil.

Após a década de 90, pode-se constatar a consolidação do balanço social no Brasil, a partir de ações sociais e ambientais realizadas e divulgadas pelas empresas. Em 1997, deu-se o surgimento do modelo do balanço social, criado pelo Instituto Brasileiro de Análises sociais e

Econômicas (Ibase), destacando não somente informações sobre os empregados, mas também as ações das empresas em programas sociais para a cidadania (FREIRE, 2003).

Na atualidade, as entidades, que divulgam os balanços sociais, optam pelos modelos propostos, pelo Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (Ibase) e pelo Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, entidade criada em 1998. Segundo Trevisan (2007) das 102 empresas que publicam, anualmente, o documento no Brasil, 66 delas utilizam o modelo sugerido pelo Ibase.

O modelo de BS criado pelo (Ibase), através do aspecto quantitativo, permite comparar os custos de investimentos com a receita líquida da empresa, o lucro operacional e a folha de pagamento. O modelo do Instituto Ethos, sugere um padrão de balanço social, que mostra os impactos da atividade da empresa na sociedade e evidencia o relacionamento com seus diferentes públicos. Alguns indicadores referem-se: a distribuição por partes relacionadas, geração e distribuição de riquezas, produtividade, investimentos.

3 Indicadores sociais internos e funcionais

A empresa é um organismo social vivo, composto de gente, assim, o que acontece com o pessoal da empresa é socialmente relevante. Como dizia Betinho (apud TREVISAN, 2007), “não podemos aceitar que os trabalhadores entrem na empresa como fator de produção e saiam como problema social”.

Os indicadores sociais internos, juntamente com os indicadores da composição do quadro funcional, são centrais num Balanço Social e um dos melhores indicadores de sua responsabilidade social. O Instituto Ethos refere-se aos indicadores supracitados como indicadores de Responsabilidade Social, voltados para a valorização do ‘Público Interno’, e assim se posiciona:

A empresa socialmente responsável não se limita a respeitar os direitos dos trabalhadores, consolidados na legislação trabalhista e nos padrões da OIT (Organização Internacional do Trabalho), ainda que esse seja um pressuposto indispensável. A empresa deve ir além e investir no desenvolvimento pessoal e profissional de seus empregados, bem como na melhoria das condições de trabalho e no estreitamento de suas relações com os empregados. Também deve estar atenta para o respeito às culturas locais, revelado por um relacionamento ético e responsável com as minorias e instituições que representam seus interesses.

4 Sistema Financeiro Nacional: importância dos Bancos

Neto (2003) considera que o Sistema Financeiro Nacional “pode ser entendido como um conjunto de instituições financeiras e instrumentos financeiros que visam, em última análise, transferir recursos dos agentes econômicos superavitários para os deficitários”.

O Sistema Financeiro Nacional (SFN) é constituído por todas as instituições financeiras, públicas ou privadas e seu órgão normativo máximo é o Conselho Monetário Nacional (CMN). Foi estruturado e regulado pela lei de Reforma Bancária (1964), lei do Mercado de Capitais (1965) e a lei de criação dos Bancos Múltiplos (1988), desempenhando papel importante de agentes da circulação da riqueza nas modernas economias de mercado.

Uma das classificações das instituições financeiras são as denominadas bancárias ou monetárias, que são aquelas a quem se permite a criação de moeda por meio do recebimento de depósitos à vista, sendo representadas pelos bancos comerciais e múltiplos (NETO, 2003); foco deste estudo.

A origem dos bancos é assunto muito controverso, pois, cada autor procura apresentar o seu ponto de vista. Colli e Fontana (1996) atribuem os primeiros vestígios de operações bancárias ao comércio que faziam os hindus e os chineses, muito antes da era cristã, descrevem que:

O extraordinário desenvolvimento do comércio índico exigia avultados capitais, que não possuíam os caravanistas, obrigados por isso a recorrerem aos capitalistas, que lhes emprestavam a juros de 1 a 1 ¼ ao mês, sob a caução de pedras preciosas e outros valores.

A origem dos bancos, também, está relacionada, e de forma ainda mais acentuada, às operações que faziam os atenienses, lombardos e romanos. Eles faziam e recebiam depósitos em dinheiro, pagando reduzidas taxas de juros. Entretanto, foram os Judeus da Lombardia que contribuíram para que a essas operações se desse o nome de operações de banco, uma vez, que era costume entre esses judeus lombardos, levar para praça uma banca para serem efetuadas operações de compra e troca de moedas e pedras preciosas.

O primeiro banco fundado foi o La Banca di Venezia, para alguns historiadores no ano de 1157 e para outros foi no ano de 1171. Já em 1349, os barceloneses criaram a Taula de Cambi, e após meio século da criação do Banco de Barcelona se fundava, em 1409, o Banco de São Jorge (COLLI e FONTANA, 1996).

De maneira clara, Chianale (apud COLLI e FONTANA, 1996) afirma que “o banco, na atual economia capitalista, tornou-se o mais importante instrumento do moderno sistema industrial e comercial”. Dentro da questão da responsabilidade social, os bancos também exercem papel importante.

Segundo a Federação Brasileira das Associações de Bancos – Febraban (2006) que coordena as ações sociais dos bancos, estes desenvolvem, de forma, conjunta, várias iniciativas na área social. Todas essas ações têm um objetivo comum: a melhoria da qualidade de vida de comunidades e colaboradores, como estímulo à inserção social e ao mundo do trabalho.

5 Divulgação do balanço social pelos bancos

A Contabilidade, como ciência que estuda a situação patrimonial, possui os instrumentos necessários para contribuir na identificação do nível de responsabilidade social dos agentes econômicos (SÁ, 2002); sendo que um deles é o Balanço Social. Nos casos, dos bancos do Brasil, sua divulgação é coordenada pela Febraban, uma entidade de natureza civil, fundada em 1967, que opera em âmbito nacional; é a principal entidade representativa do setor bancário brasileiro.

A missão da Febraban é representar seus associados, objetivando a melhoria contínua da eficiência do sistema financeiro e das suas relações com a sociedade, contribuindo assim para o desenvolvimento econômico e social do País. De modo particular cabe a cada banco, a evidenciação dos resultados de suas ações sociais, a partir das informações contidas nos balanços sociais divulgados anualmente.

Ferreira (2002) se posiciona a respeito da divulgação do balanço social dos bancos: “a divulgação deste relatório tem por objetivo principal estimular e valorizar a responsabilidade social de bancos e de bancários, para que as iniciativas nele registradas se multipliquem pelo País em todos os setores de atividades”. Assim, apresenta-se a pesquisa realizada para evidenciar os custos dos indicadores sociais internos e funcionais dos bancos brasileiros.

6 Apresentação da pesquisa

Neste capítulo, será apresentado o resultado da pesquisa exploratória, elaborada a partir do seguinte roteiro: seleção dos 3 maiores bancos que divulgam o balanço social, tendo como base o valor do ativo total; seleção dos dois últimos balanços sociais publicados pelos bancos selecionados, ano 2005 e 2006; verificação de quais foram os custos de investimentos dos indicadores sociais internos e funcionais que os bancos mais investiram; análise e comparação dos indicadores sociais internos e funcionais dos bancos.

As instituições selecionadas para a pesquisa foram: Banco do Brasil (BB), Itaú e Caixa Econômica Federal (CEF), classificados como os três maiores bancos do Sistema Financeiro

Nacional. A seleção foi feita com base no valor do ativo total dos bancos, conforme comprova a tabela 1, a seguir:

Tabela 1 – Classificação das 3 Instituições Financeiras com base no valor do Ativo Total

Ranking	Instituições	TD	TC	Obs.	Data Balancete	Cidade	UF	Ativo Total (-) Intermediação	Ativo Total
1	BB	C	1	1	06/2007	BRASILIA	DF	303.287.815	332.967.570
2	ITAU	C	3		06/2007	SÃO PAULO	SP	237.390.155	248.014.250
3	CEF	I	1		06/2007	BRASILIA	DF	228.998.136	237.518.141
4	BRADESCO	C	3		06/2007	OSASCO	SP	215.353.142	236.768.552
5	ABN AMRO	C	4		06/2007	SÃO PAULO	SP	149.441.067	152.715.311

Fonte: Banco Central do Brasil: Relatório dos 50 maiores Bancos e Consolidado do Sistema Financeiro Nacional.

A Tabela 1 demonstra a classificação dos cinco maiores bancos de acordo com o valor do ativo total de cada um, justificando a seleção. O ativo total dos bancos corresponde aos bens e direitos da instituição, expressos em moeda local (ou seja, reais). É uma forma de medir o total de recursos que estão à disposição da empresa. O ativo total se divide nas seguintes contas principais: Circulante, Realizável a longo prazo e Permanente (MILENA, 2007). Abaixo, temos uma breve caracterização dos bancos pesquisados:

- a) Banco do Brasil (BB): é uma instituição financeira, constituída na forma de sociedade de economia mista, com participação da União (governo federal brasileiro) com 70% das ações. O banco tem um histórico longo, que somam, desde sua criação em 12 de outubro de 1.808, mais de 150 anos de evolução. Tem experiência em publicar balanços sociais desde 1996, e adota o modelo do Ibase. Esses balanços explicitam a solução de problemas, como a criação das comissões de conciliação prévia, quando há conflitos na relação empresa - funcionários, agilizando o trabalho e evitando o caminho judicial.
- b) Banco Itaú S.A.: iniciou sua história em 30 de dezembro de 1943, constituído como Banco Central de Crédito S.A.. Em 1952 passou a ser denominado de Banco Federal de Crédito, por recomendação do governo federal, objetivando reservar essa denominação para a instituição que passaria a ser o Banco Central do Brasil. Em 1964, iniciou fusões com outras instituições financeiras, surgindo o Banco Federal Itaú S.A (1964), o Banco Federal Itaú Sul Americano S.A. (1966) e o Banco Itaú S.A (1973). O Banco Itaú pratica a responsabilidade social e divulga os resultados no balanço social, com base no modelo sugerido pelo Ibase. Também se orientam nas indicações do Instituto Ethos para o conteúdo e estrutura de tópicos.
- c) Caixa Econômica Federal (CEF): criada em 12 de janeiro de 1861, a partir do Decreto nº 2.723 assinado por dom Pedro II. Ao longo de sua história, cresceu e se desenvolveu, diversificando sua missão. Ficou entre as cinco primeiras empresas colocadas na quinta edição do Prêmio Balanço Social 2006, realizado no dia vinte e sete de setembro do ano de dois mil e seis, na sede da Bolsa de Valores de São Paulo. A instituição adota o modelo de balanço social do Ibase.

7 Resultados da pesquisa

A seguir, apresentam-se, os indicadores sociais internos e funcionais, extraídos dos balanços sociais dos bancos. Para interpretar os dados foram utilizadas as metodologias de

análises, denominadas de análise horizontal e vertical. Conforme, Neto (2000): “a aplicação dessas técnicas tem por objetivo básico a avaliação dos demonstrativos contábeis pela evolução de seus valores ao longo do tempo (análise horizontal), e pela participação relativa de cada valor em relação a um total (análise vertical)”.

Através da análise vertical (AV), verificou-se, qual a porcentagem de cada indicador em relação ao total da receita líquida. A referida análise objetiva, basicamente, ao estudo das tendências da empresa, complementando as informações horizontais. Para calcular a mesma, usa-se o valor de cada indicador dividido pelo valor da receita líquida e multiplica por 100; sendo usadas duas casas decimais.

A análise horizontal (AH) identifica a evolução dos diversos indicadores ao longo de determinado período de tempo. É uma análise temporal, que aplicada no balanço social, permitirá avaliar a variação dos custos de investimentos nos indicadores. O cálculo foi feito dividindo o valor do ano atual (2006) pelo valor do ano base (2005) de cada indicador, multiplicado por 100, e subtraído da base 100. Segue, abaixo, os dados dos Indicadores Sociais Internos do Banco do Brasil S/A e posteriormente sua análise:

Tabela 2 – Indicadores Sociais internos do Banco do Brasil

Ano Base	2006		2005		AH
Receita Líquida (RL)	61.014.301		56.131.167		8,70%
Indicadores Sociais Internos	Valor (mil)	AV	Valor (mil)	AV	AH
Alimentação	606.990	0,99%	574.641	1,02%	5,63%
Encargos Sociais Compulsórios	1.550.902	2,54%	1.528.804	2,72%	1,45%
Previdência Privada	460.882	0,76%	528.833	0,94%	-12,85%
Saúde	402.168	0,66%	379.172	0,68%	6,06%
Segurança e Saúde no Trabalho	26.932	0,04%	9.212	0,02%	192,36%
Educação	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
Cultura	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
Capacitação e Desenvolvimento Profissional	62.726	0,10%	103.259	0,18%	-39,25%
Creches ou Auxílio – Creche	36.937	0,06%	34.588	0,06%	6,79%
Participação nos Lucros ou resultados	773.098	1,27%	530.992	0,95%	45,60%
Outros	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
Total – Indicadores Sociais Internos	3.920.635	6,43%	3.689.501	6,57%	6,26%

Fonte: Adaptado pelos autores, com base no Balanço Social Anual 2005/2006 do Banco do Brasil

De acordo com os dados da pesquisa, os indicadores sociais internos que mais sofreram variações foram: segurança e saúde no trabalho, com aumento de 192,36% e participação nos lucros ou resultados, com aumento de 45,60%; ambos, destacados de verde. O último

investimento, descrito, anteriormente, pode ser visto como uma política motivacional financeira do banco, já o primeiro condiz com o preconizado no indicador Ethos - “Trabalho Decente”.

O investimento em alimentação sofreu um aumento de 5,63%, o que provavelmente se justifica pelo aumento no valor dos *tickets* de refeição, já que houve queda de 1,29% do número de empregados e o índice admissões em 2006 foi 63,71% mais baixo que em 2005. O investimento em encargos sociais teve uma pequena variação de 1,45% de 2005 para 2006, enquanto o investimento em saúde variou 6,06%, semelhantemente ao investimento em creches ou auxílio-creche, que teve um aumento de 6,79%.

Todos estes indicadores podem ser vistos, como benefícios indiretos aos funcionários, e que refletem em seu desempenho e até mesmo nos possíveis custos empresariais decorrentes de doenças. Já o investimento em capacitação e desenvolvimento profissional sofreu uma queda de 39,25% e o indicador Previdência Privada registra queda de 12,85%. Ambos, destacados de azul. Apesar, deste aspecto, pode-se identificar a empresa como socialmente responsável, que tem forte compromisso com o futuro de seus funcionários. No ano de 2006 e 2005, o indicador de maior porcentagem em relação a receita líquida foi os encargos sociais compulsórios com 2,54% e 2,72% (marcados pela cor cinza), respectivamente. Sendo que a educação, cultura (marcados pela cor vermelha), e no item outros, em ambos anos, a porcentagem foi neutra (0%).

Considera-se, contudo, que o investimento do banco no público interno está voltado, em sua maior parte, para ações que geram resultados diretos para o próprio banco, já que investir em alimentação, encargos sociais, previdência privada, segurança e saúde, é fundamental para o desempenho do funcionário no trabalho. Ao mesmo tempo, esses índices apontam para a conscientização da empresa em alinhar seus interesses aos de seus empregados. A seguir, tem-se a tabela 3, com os Indicadores funcionais do Banco do Brasil, seguida da sua análise:

Tabela 3 – Análise Horizontal dos indicadores Funcionais do Banco do Brasil

Ano Base	2006	2005	AH
Indicadores do Corpo Funcional			AH
Nº de Empregados(as) ao final do período	82.672	83.751	-1,29%
Nº de Admissões durante o período	2.843	7.835	-63,71%
Nº de Empregados(as) terceirizados(as)	5.999	6.433	-6,75%
Nº de Estagiários(as)	9.947	10.363	-4,01%
Nº de Empregados(as) acima de 45 anos	24.452	24.590	-0,56%
Nº de Mulheres que trabalham na empresa	29.637	29.807	-0,57%
% de Cargos de chefia ocupados por mulheres	28,42%	26,54%	7,08%
Nº de Negros(as) que trabalham na empresa	16.964	14.377	17,99%
% de Cargos de chefia ocupados por negros(as)	18,89%	15,70%	20,32%
Nº de Portadores(as) de deficiência ou necessidades especiais	1.473	1.437	2,51%

Fonte: Adaptado pelos autores, com base no Balanço Social Anual 2005/2006 do Banco do Brasil

Os dados revelam que o banco desenvolve uma política de utilização de mão-de-obra terceirizada e de contratação de estagiários, embora registrada pequena queda nas contratações; destacados de amarelo. Esses indicadores evidenciam uma iniciativa importante para a empresa, que é buscar disseminar seus valores pela cadeia de empresas terceirizadas e valorização da

diversidade. Chama-se atenção para o fato de que o número de negros que trabalham na empresa aumentou 17,99% de 2005 para 2006 e a ocupação destes em cargos de chefia teve um aumento considerável de 20,32%, destacados pela cor cinza. Quanto ao número de mulheres que trabalham, no banco, houve uma pequena queda de 0,57%, porém o número delas que ocupam cargos de chefias aumentou 7,08%. Em relação aos funcionários portadores de deficiência ou necessidades especiais que trabalham no banco, os dados evidenciam um aumento de 2,51% de 2005 para 2006.

Esses índices refletem o comprometimento da empresa com a equidade racial e de gênero, um forte traço das empresas socialmente responsáveis. O nosso próximo banco é o Itaú S.A. Abaixo, tem-se a tabela 4, com os dados dos indicadores sociais internos e em seguida a sua análise:

Tabela 4 – Indicadores Sociais Internos do Banco Itaú

Ano Base	2006		2005		
Análise Horizontal					AH
Receita Líquida (RL)	12.529.696		11.156.714		12,31%
Indicadores Sociais Internos	Valor (mil)	AV	Valor (mil)	AV	AH
Alimentação	323.825	2,58%	264.357	2,37%	22,50%
Encargos Sociais Compulsórios (b)	932.183	7,44%	822.099	7,37%	13,39%
Previdência Privada	66.500	0,53%	31.481	0,28%	111,24%
Saúde	170.412	1,36%	157.956	1,42%	7,89%
Segurança e Saúde no Trabalho	4.690	0,04%	3.003	0,03%	56,18%
Educação	15.212	0,12%	7.115	0,06%	113,80%
Cultura	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
Transporte	29.309	0,23%	27.456	0,25%	6,75%
Capacitação e Desenvolvimento Profissional	55.357	0,44%	51.872	0,46%	6,72%
Creches ou Auxílio – Creche	16.539	0,13%	15.954	0,14%	3,67%
Participação nos Lucros ou resultados ©	957.218	7,64%	679.333	6,09%	40,91%
Outros Benefícios	39.687	0,32%	40.992	0,37%	-3,18%
Total - Indicadores Sociais Internos	2.610.932	20,84%	2.101.618	18,84%	18,84%

Fonte: Adaptado pelos autores, com base no Balanço Social Anual 2005/2006 do Banco Itaú

De acordo com os dados da pesquisa, os índices com maiores variações foram dos indicadores educação, com aumento de 113,80% e previdência privada, com aumento de 111,24%; ambos, destacados de verde, na tabela. Apenas o indicador “outros benefícios” apresentou índice negativo de variação (- 3,18%), destacado de rosa. Os demais tiveram aumento significativo, como segurança e saúde no trabalho (56,18%), participação nos lucros e resultados (40,91%), alimentação (22,50%), encargos sociais (13,39%), todos destacados de azul.

Ressalta-se que o banco não faz investimento em cultura (destacado de vermelho), sendo que o apoio à diversidade cultural é um aspecto importante da responsabilidade social.. Chama a atenção o fato da maior variação de investimento ter sido na educação (destacado de verde) ,

somando-se a isso o investimento em capacitação profissional, demonstrando o comprometimento do banco e maior envolvimento com a valorização das competências de seus funcionários e investimento em seu desenvolvimento profissional.

Houve, aumento significativo, também, nos investimentos em previdência privada demonstrando que o banco tem aproveitado a questão da aposentadoria para praticar a responsabilidade social. Os outros índices, como encargos sociais, saúde e segurança, creches ou auxílio-creche e participação nos lucros ou resultados, fazem parte do indicador Ethos “Trabalho Decente”, que diz ser uma das características da empresa socialmente responsável: a consideração dos funcionários como sócios, desenvolvendo uma política de remuneração, benefícios e carreira que valorize os seus funcionários.

No ano de 2006 e 2005, o indicador de maior porcentagem em relação a receita líquida foi a participação nos lucros ou resultados com 7,64% e 6,09%, respectivamente, em seguida há os encargos sociais compulsórios com 7,44% e 7,37%, respectivamente, e todos marcados pela cor azul. Já, os indicadores de menor porcentagem foram: educação com 0,12% (2006) e 0,06% (2005), marcado pela cor verde, e em cultura foi 0%, marcada pela cor vermelha..

A tabela 5, demonstra os dados dos indicadores do Itaú S.A, veja, abaixo, a mesma e em seguida a análise dos dados:

Tabela 5 – Indicadores Funcionais do Balanço Social do Banco Itaú

Indicadores do Corpo Funcional	2006	2005	AH
Nº de Empregados(as) ao final do período	59.921	51.036	17,41%
Nº de Admissões durante o período	12.621	10.432	20,98%
Nº de Turnover	15,2%	11,1%	36,94%
Nº de Estagiários(as)	1.082	995	8,74%
Nº de Empregados(as) acima de 45 anos	7.926	6.926	14,44%
Nº de Mulheres que trabalham na empresa	33.256	27.894	19,22%
% de Cargos de chefia ocupados por mulheres	39,51%	36,60%	7,95%
Nº de Negros(as) que trabalham na empresa	1.328	1.010	31,49%
Nº Pardos que trabalham na empresa	5.964	4.813	23,91%
% de Cargos de chefia ocupados por negros e pardos	3,97%	4,75%	-16,42%
Nº de Portadores(as) de deficiência ou necessidades especiais	1.489	1.161	28,25%

Fonte: Adaptado pelos autores, com base no Balanço Social Anual 2005/2006 do Banco Itaú

Quanto a estes indicadores, ressalta-se o aumento significativo do número de portadores de deficiência ou necessidades especiais, de 28,25% (destacado de amarelo), do número de negros (31,49%), pardos (23,91%) e mulheres (19,22%), que trabalham na empresa (todos destacados pela cor cinza). Logo, pode-se inferir que os dados demonstram uma diversidade no quadro funcional da empresa, buscando inclusão social, valorização e respeito ao ser humano, evidenciando que o banco pratica a responsabilidade, respeitando os indicadores Ethos e divulgando o seu balanço social no modelo Ibase.

Por ser um banco privado percebe-se que tais ações podem fazer diferença na conquista de novos clientes, que vêm assumindo consciência ambiental e social. Também, através desta diversidade funcional, amplia-se um espaço de convivência para diferentes realidades,

contribuindo para a minimização dos problemas sociais, como por exemplo, a pobreza. O próximo banco analisado foi a Caixa Econômica Federal, veja, abaixo, tabela 6:

Tabela 6 – Indicadores Sociais Internos do Balanço Social da Caixa Econômica Federal

Ano Base	2006		2005		
Análise Horizontal					AH
Receita líquida (RL)	38.556.488		34.231.733		12,63%
Indicadores Sociais Internos	Valor (mil)	AV	Valor (mil)	AV	AH
Alimentação	478.073	1,24%	342.503	1,00%	39,58%
Encargos Sociais Compulsórios	1.152.120	2,99%	970.089	2,83%	18,76%
Previdência Privada	134.327	0,35%	159.088	0,46%	-15,56%
Saúde	272.236	0,71%	202.570	0,59%	34,39%
Segurança e Medicina no Trabalho	9.556	0,02%	4.230	0,01%	125,91%
Educação	20.350	0,05%	15.710	0,05%	29,54%
Cultura	16.312	0,04%	11.298	0,03%	44,38%
Capacitação e Desenvolvimento Profissional	30.397	0,08%	22.582	0,07%	34,61%
Creches ou Auxílio – Creche	27.730	0,07%	25.892	0,08%	7,10%
Participação nos Lucros ou resultados	417.309	1,08%	216.576	0,63%	92,68%
Total – Indicadores Sociais Internos	2.558.410	6,64%	1.970.538	5,76%	29,83%

Fonte: Adaptado pelos autores, com base no Balanço Social Anual 2005/2006 da CEF

Segundo os dados da pesquisa, os investimentos que apresentaram mais aumento de 2005 para 2006 foram em segurança e medicina do trabalho (125,91%) proporcionando aos seus empregados, condições decentes de trabalho, o que reflete também na valorização da empresa, por estes.

Depois, há o aumento na participação nos lucros ou resultados (92,68%), Estes indicadores, citados anteriormente, foram destacados de verde. Em seguida, tem-se, os aumentos dos investimentos em cultura: 44,38% (destacado de amarelo), alimentação: 39,58%, saúde: 34,39%, capacitação e desenvolvimento profissional: 34,61% (destacados de azul).

O índice que sofreu, menos aumento, foi do investimento em creches e auxílio -creche (destacado de rosa), e o único indicador que apresentou variação negativa, foi a “Previdência Privada” :-15,56% (destacado de vermelho).

No ano de 2006 e 2005, o indicador de maior porcentagem em relação a receita líquida foi os encargos sociais compulsórios com 2,99% e 2,83%, (marcados pela cor cinza), respectivamente, em seguida há os de alimentação com 1,24% (2006) e 1,00% (2005), marcados pela cor azul.

Os indicadores de menor porcentagem foram: segurança e medicina no trabalho, com 0,02% em 2006, e 0,01% em 2005 (destacados de verde). Diante desses resultados, entende-se que o banco está voltado para a prática da responsabilidade social nos aspectos de remuneração, benefícios e desenvolvimento profissional.

O destaque dado ao investimento na cultura é relevante, pois isso significa maior comprometimento do banco com a diversidade e valorização cultural, promovendo a harmonia social entre seus funcionários.

A tabela 7 evidencia os indicadores funcionais da Caixa Econômica Federal, veja, abaixo, os dados e em seguida a análise dos mesmos:

Tabela 7 – Indicadores Funcionais do Balanço Social da Caixa Econômica Federal

Indicadores do Corpo Funcional	2006	2005	AH
Nº de Empregados(as) ao final do período	72.252	68.257	5,85%
Nº de Admissões durante o período	6.199	10.035	-38,23%
Nº de Empregados(as) terceirizados(as)	12.820	16.951	-24,37%
Nº de Adolescentes Aprendizizes	3.600	3.125	15,20%
Nº de Estagiários(as)	11.772	11.878	-0,89%
Nº de Empregados(as) acima de 45 anos	26.389	22.486	17,36%
Nº de Mulheres que trabalham na empresa	33.812	31.971	5,76%
% de Cargos de chefia ocupados por mulheres	39,59%	52,73%	-24,92%
Nº de Negros(as) que trabalham na empresa	11.720	10.598	10,59%
% de Cargos de chefia ocupados por negros(as)	12,29%	11,86%	3,63%
Nº de Portadores(as) de deficiência ou necessidades especiais	450	420	7,14%

Fonte: Adaptado pelos autores, com base no Balanço Social Anual 2005/2006 da CEF

Quanto aos indicadores do corpo funcional, houve queda do número de admissões, nas contratações de empregados terceirizados, no número de estagiários e nos cargos de chefia ocupados por mulheres (destaque de cinza). Por outro lado, houve aumento da contratação de adolescentes aprendizizes (destaque de amarelo), o que demonstra o comprometimento da empresa com o desenvolvimento infantil, o que segundo, o Instituto Ethos (2007) é uma contribuição para a quebra do ciclo vicioso da pobreza e auxiliando o desenvolvimento social e econômico do país. Há diversidade no quadro funcional, pelo aumento do número de mulheres :17, 36% e negros: 10,59%, que trabalham no banco (ambos, destacados de rosa).

8 Sumário dos resultados

Iniciam-se estas considerações, com a comparabilidade dos dados levantados nas análises individuais dos bancos, para a verificação do diferencial entre eles, quanto aos custos de investimentos e suas possíveis causas.

Em todas as instituições há atributos que demonstram a responsabilidade social com os colaboradores. Porém, os prováveis benefícios destas ações, devem ter uma dimensão de médio e longo prazo.

Segue, abaixo, a tabela comparativa, com os dados da receita líquida, e da análise vertical dos indicadores sociais internos dos bancos, calculados em relação a mesma.

Tabela 8 – Comparabilidade dos indicadores sociais internos dos bancos

	2006			2005		
	BB	Itaú	CEF	BB	Itaú	CEF
Receita líquida (RL)	61.014.301	12.529.696	38.556.488	56.131.167	11.156.714	34.231.733
Indicadores Sociais Internos	6,43%	20,84%	6,64%	6,57%	18,84%	5,76%
Alimentação	0,99%	2,58%	1,24%	1,02%	2,37%	1,00%
Encargos Sociais Compulsórios	2,54%	7,44%	2,99%	2,72%	7,37%	2,83%
Previdência Privada	0,76%	0,53%	0,35%	0,94%	0,28%	0,46%
Saúde	0,66%	1,36%	0,71%	0,68%	1,42%	0,59%
Segurança e Saúde no Trabalho	0,04%	0,04%	0,02%	0,02%	0,03%	0,01%
Educação	0,00%	0,12%	0,05%	0,00%	0,06%	0,05%
Cultura	0,00%	0,00%	0,04%	0,00%	0,00%	0,03%
Transporte	0,00%	0,23%	0,00%	0,00%	0,25%	0,00%
Capacitação e Desenvolvimento Profissional	0,10%	0,44%	0,08%	0,18%	0,46%	0,07%
Creches ou Auxílio – Creche	0,06%	0,13%	0,07%	0,06%	0,14%	0,08%
Participação nos Lucros ou resultados	1,27%	7,64%	1,08%	0,95%	6,09%	0,63%
Outros	0,00%	0,32%	0,00%	0,00%	0,37%	0,00%

Fonte: Adaptado pelos autores, com base no Balanço Social Anual 2005/2006 dos bancos

Analisando os dados, percebe-se que tanto no ano de 2005 como de 2006, o Banco Itaú gastou mais com participação nos lucros e resultados e em encargos sociais (cor azul). O aumento dos encargos sociais, provavelmente, foi decorrente do número de admissões no período. Este, banco apresentou menor receita líquida (cor verde), nos períodos analisados, do que os outros bancos, no entanto, o Itaú continuou motivando os colaboradores, com benefício financeiro direto (a participação). O Banco do Brasil, teve seu diferencial, nos custos de investimentos, no indicador “Previdência privada”, preocupação com o futuro dos colaboradores internos, incentivando o investimento a longo prazo, o que também favorece os resultados do banco.

O diferencial da Caixa Econômica Federal foi os seus custos de investimento em cultura, sendo alias, o único banco a investir nessa área (destacado de vermelho), fato que indica o comprometimento com a valorização da diversidade cultural. No resultado total, o Itaú S.A, é o banco que mais gastou em investimentos nos indicadores sociais internos (destacados de rosa) e o Banco do Brasil, foi o que menos investiu nos referidos indicadores, apesar de uma receita maior do que o Itaú. Não foi possível verificar se há proporcionalidade entre a variação da receita líquida e a dos indicadores estudados, acha-se, importante verificar essa questão através de mais dados e pesquisas.

9 Conclusão

Inferese, pelo estudo realizado, que as causas que levam a aplicação de recursos em indicadores sociais internos e funcionais podem ser diversificadas: a obrigação legal, competitividade, concorrência globalizada, conscientização da responsabilidade social, preocupação com a qualidade de vida do capital humano que, indiretamente, levam a melhor desempenho, produtividade e maximização de resultados, logo, há a busca de conciliar os interesses pessoais com os empresariais.

Ressalta-se, a necessidade de estudos que demonstrem a veracidade e o real comprometimento das empresas para com sua responsabilidade social, de modo especial com seus colaboradores internos (funcionários), visto que, durante toda a pesquisa bibliográfica, constatou-se que, a mesma, ainda é básica e necessita de mais desenvolvimento teórico-empírico.

De modo geral, dos custos de investimentos aplicados, grande parte, é destinada a áreas, que se limitam a cumprir a legislação pelos bancos e atender aos direitos de seus funcionários. Existem, portanto, indicadores que merecem mais atenção, pois dizem respeito a aspectos essenciais da responsabilidade social, como: capacitação e desenvolvimento dos funcionários, educação, cultura e saúde – valores que agregam a formação do ser humano.

Referências

ASHLEY, Patrícia A. **A Ética e a Responsabilidade Social nos Negócios**. São Paulo: Saraiva, 2006.

BANCO CENTRAL DO BRASIL. **Relatório 50 maiores bancos e consolidado do sistema Financeiro Nacional. Jul./2007**. Disponível em: <http://www.bcb.gov.br/fis/Top50/port/Top_502007060P.asp>. Acesso em: 20 out. 2007.

BANCO DO BRASIL. Disponível em: <http://downloads.bb.com.br/_arquivos/balanco_Social_2005.pdf>. Acesso em: 15 set. 2007.

BANCO Itaú. Disponível em: <http://downloads.itaú.com.br/_arquivos/balanco_Social_2005.pdf>. Acesso em: 15 set. 2007.

CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. Disponível em: <http://downloads.caixa.gov.br/_arquivos/alanco_Social_2005.pdf>. Acesso em: 15 set. 2007.

CATELLI, Armando BATISTA, Ana A. R **Proposição de um Modelo para Identificar, Mensurar e Evidenciar o Ativo Humano nas Organizações – Um Enfoque sob a Ótica da Gestão Econômica**. In : 17º Congresso Brasileiro de Contabilidade, Santos, CFC: 2004. p. 32-49.

COLLI, José Alexandre. FONTANA, Marino. **Contabilidade Bancária**. São Paulo: Atlas, 1996.

DRUCKER, Peter.F. **Desafios gerenciais para o século XXI**. São Paulo: Pioneira, 2000.

FEBRABAN. **Relatório social 2006**. Disponível em: <<http://www.febraban.org.br/Arquivo/Servicos/RespSocial/RS%20Febraban2006.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2007.

FERREIRA, Gabriel Jorge. **A importância da ação social**. 2002. disponível em: <http://www.febraban.org.br/Arquivo/Servicos/Dadosdsetor/Apresentacao_2002.asp>. Acesso em 10 out. 2007.

FLAMHOLTZ, Eric G. **Human resource accounting: advances in concepts, methods, and applications.** Norwell – Massachusetts, Ed. KAP, 1999.

FREIRE, Fátima de Souza. **Prática do balanço social nas microempresas e pequenas.** Brasília: Sebrae, 2003.

FREIRE, Fátima de Souza. REBOUÇAS, Tereza Raquel da Silva. **Uma descrição sucinta do balanço social francês.** In: Balanço Social: Teoria e Prática. São Paulo: Atlas, 2001.

INSTITUTO BRASILEIRO DE ANÁLISES SOCIAIS E ECONÔMICAS. Disponível em: <<http://www.ibase.br>>. Acesso em 14 set. 2007

INSTITUTO ETHOS. **Responsabilidade Social Empresarial.** Disponível em: <<http://www.ethos.org.br>>. Acesso em 14 set. 2007.

LEONE, George S. G. **Curso de contabilidade de custos.** São Paulo: Atlas, 1997.

LIMA, Alcindo Martins. **Responsabilidade social corporativa e seus sentimentos de reporte social, econômico e ambiental.** 2006. Disponível em: <<http://www.liberato.com.br/upload/arquivos/0102080711325119.pdf>>. Acesso em: 14 out. 2007.

MILENA, Antônio. **Para entender os conceitos da pesquisa.** Revista Exame. 01/06/2006. Disponível em: <<http://portalexame.abril.com.br>>. Acesso em: 10 nov. 2007.

TREVISAN, Fernando Augusto. **Balanço Social como instrumento de marketing.** 2002. Disponível em: <<http://64.233.169.104/search?q=cache:TtWkEnnR7SMJ:integração.fgvsp.br/ano6/08>>. Acesso em: 10 out. 2007.

NETO, Alexandre Assaf. **Estrutura e Análise de balanços - um enfoque econômico-financeiro.** 5 ed. Atlas, São Paulo, 2000.

NETO, Alexandre Assaf. **Mercado Financeiro.** São Paulo: Atlas, 2003.

RIBEIRO, Maísa de Souza; LISBOA, Lázaro Plácido. **Balanço social: instrumento de divulgação de interação da empresa com a sociedade.** In.: Encontro da ANPAD, 23º, 1999, Rio de Janeiro. Anais..., 1999.

SOUZA, Herbert de. **Balanço social: voluntário ou obrigatório? Folha de São Paulo.** São Paulo: 07 abr. 1997, Caderno I.

SÁ, Antônio Lopes de. **Custo da qualidade total.** IOB *Temática contábil e balanços.* São Paulo, n. 2. p.12-16, 1995.

SÁ, Antônio Lopes de. **Teoria da contabilidade.** São Paulo: Atlas, 2002.

TINOCO, João Eduardo Prudência. KRAEMER, Maria Elizabeth Pereira. **Contabilidade e gestão ambiental.** São Paulo: Atlas, 2004.